

## Kommentar



Schüssler 2011

## Führt eine Frauenquote zu mehr Gerechtigkeit?

von Jürgen Schupp\*

Die Zahl der öffentlichen Befürworter einer Frauenquote für bestimmte

Unternehmen ist in den letzten Monaten angestiegen. Bundesarbeitsministerin von der Leyen forderte vor wenigen Wochen, dass eine „breite Debatte über das Thema“ zu führen sei. Diese Debatte wurde insbesondere auf der Basis vom DIW Berlin erhobener Daten geführt, in erster Linie dem DIW Managerinnen-Barometer. Wiederholt wurde dabei auf die Beharrlichkeit der männlichen Dominanz in Vorständen deutscher DAX- und Großunternehmen hingewiesen. Zieht man eine vorläufige Bilanz der Beiträge der letzten Wochen ergibt: Den Gleichberechtigungsaspekten von Frauen wird ein weitaus höheres Gewicht eingeräumt als den Antidiskriminierungsrechten von Männern.

Rechtfertigt der vergleichsweise langsame Wandel der Geschlechterverteilung in Führungspositionen wirklich den Einsatz von vergleichsweise harten gesetzlichen Regulierungen des künftigen Personaleinsatzes?

Nach Einführung einer Quote müsste zumindest auf Jahre der Gleichbehandlungsgrundsatz von Betriebsangehörigen verletzt werden (§ 75 des BetrVG), wonach Arbeitgeber und Betriebsrat darüber wachen sollen, dass eine Benachteiligung von Personen aufgrund ihres Geschlechts unterbleibt. Denn die Handlungskonsequenz einer Quote wäre nun einmal, dass für deren Realisierung auf Jahre hinweg Männer bei gleichen Qualifikationen benachteiligt werden müssten, um gesetzliche Quotenziele einlösen zu können.

Unter Gerechtigkeitsgesichtspunkten ist es allerdings wenig plausibel, weshalb jüngere Männer nun jahrelang für die fraglos vorhandenen Versäumnisse der Vergangenheit büßen

sollen. Zudem dürfte eine erfolgreiche Einführung einer Quote sehr rasch zu weitergehenden Forderungen einer Quotierung nach sozialer oder regionaler Herkunft zur Folge haben.

Wäre es nicht klüger, anstatt um die Einführung einer Quote zu streiten, endlich im gesellschaftlichen Konsens die eigentlichen Ursachen für männliche Monokulturen in manchen Berufszweigen zu beseitigen?

Als Gründe hierfür wären vor allem die nach wie vor fehlenden Krippenplätze, Kitas und Ganztagschulen zu nennen. Schließlich ist eine zuverlässige Kinderbetreuung für erwerbstätige Mütter wie für Väter eine notwendige Voraussetzung, um Familie und Beruf vereinbaren zu können. Hier sollten sowohl der Gesetzgeber als auch das Parlament von den Wählerinnen und Wählern viel stärker in die Pflicht genommen werden. Und der Bund sollte die Kommunen und Länder bei der Umsetzung dieser wichtigen Infrastrukturmaßnahmen entsprechend entlasten. Denn der Charme einer Einführung einer Quote liegt nun einmal auch darin, dass er für den Gesetzgeber – und Steuerzahler – kurzfristig deutlich preiswerter umzusetzen wäre, als Voraussetzungen für echte Wahlmöglichkeiten von Männern und Frauen zu schaffen.

Dass erfolgreiche Unternehmen gut beraten sind, auf männliche Monokulturen zugunsten gemischter Geschlechterstrukturen ihrer Belegschaft zu verzichten, gilt sowohl für Vorstandsetagen und Unternehmensleitungen. Dies gilt aber genauso für Kitas und Grundschulen, wo – nach allem was wir wissen – die weibliche Dominanz bei Erzieherinnen und Lehrerinnen für die Entwicklung von Jungen und Mädchen keine ideale Voraussetzung darstellt. Deshalb ist meine Folgerung: Ja zu Diversity – nein zur Quotierung.

\* Prof. Dr. Jürgen Schupp ist Leiter der Längsschnittstudie Sozio-oekonomisches Panels (SOEP) im DIW Berlin – Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung. Der Beitrag gibt die persönliche Meinung des Autors wieder.

**Impressum**

DIW Berlin  
Mohrenstraße 58  
10117 Berlin  
Tel. +49-30-897 89-0  
Fax +49-30-897 89-200

**Herausgeber**

Prof. Dr. Tilman Brück  
Prof. Dr. Christian Dreger  
PD Dr. Joachim R. Frick  
Prof. Dr. Claudia Kemfert  
Prof. Dr. Jürgen Schupp  
Prof. Dr. Gert G. Wagner  
Prof. Dr. Georg Weizsäcker

**Chefredaktion**

Dr. Kurt Geppert  
Carel Mohn

**Redaktion**

Renate Bogdanovic  
Sabine Fiedler  
PD Dr. Elke Holst  
Susanne Marcus  
Manfred Schmidt

**Lektorat**

Karl Brenke  
Alexander Schiersch

**Pressestelle**

Renate Bogdanovic  
Tel. +49 – 30 – 89789–249  
presse@diw.de

**Vertrieb**

DIW Berlin Leserservice  
Postfach 7477649  
Offenburg  
leserservice@diw.de  
Tel. 01805–19 88 88, 14 Cent./min.  
Reklamationen können nur innerhalb  
von vier Wochen nach Erscheinen des  
Wochenberichts angenommen werden;  
danach wird der Heftpreis berechnet.

**Bezugspreis**

Jahrgang Euro 180,–  
Einzelheft Euro 7,–  
(jeweils inkl. Mehrwertsteuer  
und Versandkosten)  
Abbestellungen von Abonnements  
spätestens 6 Wochen vor Jahresende  
ISSN 0012-1304  
Bestellung unter leserservice@diw.de

**Satz**

eScriptum GmbH & Co KG, Berlin

**Druck**

USE gGmbH, Berlin

Nachdruck und sonstige Verbreitung –  
auch auszugsweise – nur mit  
Quellenangabe und unter Zusendung  
eines Belegexemplars an die Stabs-  
abteilung Kommunikation des DIW  
Berlin (Kundenservice@diw.de)  
zulässig.

Gedruckt auf  
100 Prozent Recyclingpapier.